



e-jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

Website : www.fe.unisma.ac.id email : e.jrm.feunisma@gmail.com

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(KOP “SAE” Pujon Malang Jawa Timur)

Oleh :

Rista Yuli Diah Saputri*)

ristaputri46@gmail.com

Hadi Sunaryo**)

hadisunaryo_fe@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe transformational leadership, motivation, work culture and employee performance and to determine the effect of transformational leadership, motivation and work culture on employee performance partially and simultaneously.

This research method uses quantitative methods. This type of research is explanatory research.

The sample of this study was the "SAE" Pujon Malang KOP employee using the Proportional Random Sampling technique, which was 77 respondents. Data collection methods use questionnaires or questionnaires. The analytical method used in this study is multiple regression analysis with SPSS 14.0 for Windows.

The results of this study indicate that transformational leadership and work culture affect employee performance, while motivation has no influence on employee performance. Simultaneously transformational leadership, motivation and work culture influence the performance of KOP employees "SAE" Pujon Malang East Java.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Work Culture and Employee Performance.



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya kerja dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Sampel penelitian ini adalah karyawan KOP “SAE” Pujon Malang dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*, yaitu sebanyak 77 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan *SPSS 20.0 for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon Malang Jawa Timur.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi saat ini organisasi beradu agar membuat perusahaannya utama dalam memperlihatkan keunggulan. Teknologi yang semakin maju dan persaingan yang ketat menjadikan perusahaan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Jika potensi karyawan yang dimiliki menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi, sehingga bisa mengakibatkan perusahaan lebih gampang untuk memperoleh yang dituju atau diinginkan perusahaan. Keberhasilan serta kegagalan untuk meraih keberhasilan dilihat dari kelangsungan organisasi atau perusahaan, untuk menunjang semua itu dibutuhkan potensi sumber daya yang bermutu. Potensi manusia yang bermutu bisa memposisikan organisasi menjadi pemimpin dalam kompetisi tersebut.

Potensi karyawan sebagai faktor utama di organisasi terlepas dari bentuk dan tujuan organisasi Rivai (2004), oleh sebab itu semua kegiatan potensi manusia yang dapat di kembangkan untuk proses produksi perlu perencanaan dan pengertian perihal sesuatu yang nantinya bisa sukses dan tidak. Di lingkup perkembangan berbisnis tantangan dalam pekerjaan terus-menerus mengalami perubahan, dan setiap tahun peraturan dan kebutuhan perusahaan dapat berubah juga, maka dari itu sumber daya manusia juga harus berubah sesuai dengan perkembangan zaman.

Robbins (2008:120), kepemimpinan transformasional pada intinya adalah menekan bahwa seorang atasan perlu memberikan dorongan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas mereka lebih dari yang mereka harapkan.

Manullang (200:77), motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada anggota yang bersangkutan agar anggota tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Susanto dan Aisyah (2010:20), budaya kerja adalah salah satu metode mengenai kerja, dan hubungan pekerjaan yang disetujui bersama-sama dan diterapkan dalam kesehariannya.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya kerja dan kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN TEORI

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian Parlinda dan Wahyuddin (2004) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Penelitian, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Kota Surakarta”, didapatkan hasil bahwa sebagian pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan dan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Secara bersamaan kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pradana (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, dari indikator budaya kerja didapati kedisiplinan memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yulianita (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sorga Indah Handicrafts baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian Arianto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan”. Dapat diketahui dari hasil ini bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dan disiplin kerja bersama, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KINERJA KARYAWAN

Istilah kinerja itu sendiri bermula dari kata kinerja pekerjaan atau kinerja aktual (kinerja aktual atau pencapaian yang dapat dilakukan oleh karyawan). Pengertian kinerja (work performance) ialah karya kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009: 67).

Nurhalis (2007:569) kinerja pegawai adalah salah satu cara melakukan kerja dengan tingkat profesionalisme masing-masing karyawan.

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Menurut Bass (1994) Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk pemimpin guna meningkatkan sumber daya manusia dan pengaruh hubungan pemimpin pada karyawan bisa dilihat melalui rasa percaya, rasa kagum, kesetiaan dan rasa hormat kepada atasan, berupaya memberikan motivasi ke bawahan untuk berbuat lebih banyak dan untuk melakukannya di luar dari harapan mereka.

Bass (1990) memformulasikan empat karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional yaitu :

- Idealized influence* (pengaruh ideal)
- Inspirational motivation*

- c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)
- d. *Individualized consideration* (perhatian yang bersifat individu)

MOTIVASI

Menurut Mathis dan Jackson (2006:114) motivasi adalah ambisi seorang yang membuat orang untuk melakukan sesuatu. Orang yang melakukan sesuatu itu biasanya karena alasan untuk mencapai suatu tujuan.

Hierarki kebutuhan Maslow, suatu teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi 5 bagian. Sebelum kebutuhan mendasar terpenuhi seseorang tidak berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Daft, 2006:367).

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow terdiri atas:

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan keamanan.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

BUDAYA KERJA

Budaya kerja adalah kumpulan pemikiran dasar atau program mental yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh kelas masyarakat (Ndraha, 2002:80-81).

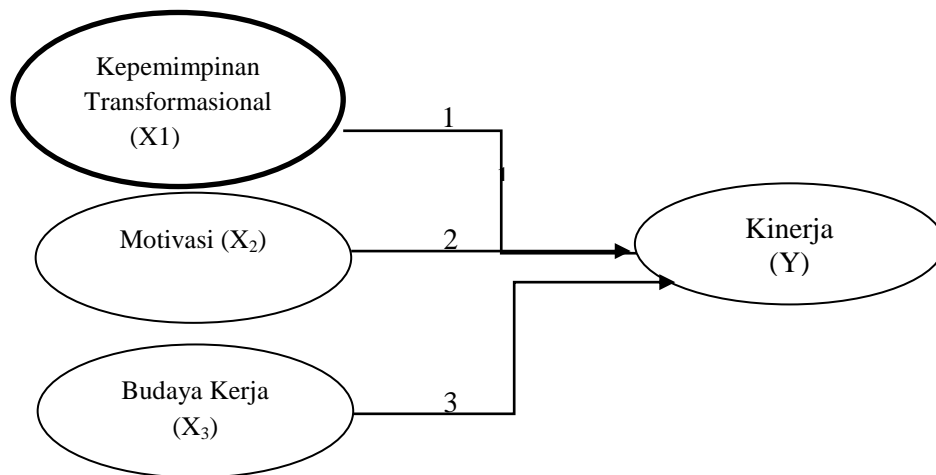
Definisi lain budaya kerja adalah nilai pengaruh kuat yang disebarluaskan di dalam organisasi perusahaan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi (Sugiarto, 2007:3).

Budaya Kerja diukur dengan indikator (Sugiarto, 2007:6) :

1. Integritas, hal ini berarti karyawan mampu menunjukkan kepribadian yang baik, seperti, jujur, dapat dipercaya, sopan dan menghargai pekerjaan dan mau menjalankan peraturan dengan disiplin, sehingga dapat menunjukkan kesan yang baik di hadapan semua orang.
2. Profesional, hal ini berarti karyawan mampu menunjukkan seluruh potensi yang dimilikinya berhubungan dengan apa yang telah dikerjakannya selama ini. Karyawan mampu bekerja secara benar, akurat, cepat terhadap bidang yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Dukungan manajemen, hal ini berarti dalam bekerja karyawan memperoleh dukungan dari manajemen, seperti fasilitas komputer, kendaraan, internet dan lain sebagainya yang bertujuan untuk mendukung dalam kelancaran kerja.
4. Inovasi, hal ini berarti karyawan mau dan mampu mengusulkan gagasan serta menciptakan ide yang baru, baik diminta maupun tidak diminta oleh atasan atau rekan kerja. Dengan adanya ide yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan pada umumnya dan karyawan pada khususnya.

5. Komunikasi, hal ini berarti karyawan mampu menciptakan selalu menjalin komunikasi (hubungan) dengan pihak internal (rekan kerja dan atasan/bawahan) serta dengan pihak eksternal (bank, nasabah).

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS PENELITIAN

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 :Kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI, DAN WAKTU PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatori.

Lokasi Penelitian

penelitian ini dilakukan pada karyawan KOP “SAE” PUJON yang berkedudukan di Jalan Brigjen Abdul Manan Wijaya no 16 Pujon Malang.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Juli 2018.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KOP “SAE” Pujon Malang yang berjumlah 308 karyawan.

Sampel

Sampel pada penelitian ini berjumlah 77 responden karyawan.

DEFINISI KONSEP DAN OPERASIONAL VARIABEL**Konsep Variabel****a. Kinerja Karyawan**

Nurhalis (2007:569) kinerja pegawai adalah sebuah cara melakukan pekerjaan sesuai dengan tingkat profesionalisme masing-masing karyawan. Proses itu dapat dilihat dari pelayanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan

b. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengendalikan keadaan dengan memberikan penjelasan tentang tujuan kelompok, hasrat untuk bekerja dan kesanggupan untuk menjadikan tim merasa lega dan bersemangat (Kendra, 2013).

c. Motivasi

Menurut Terry (2009 : 130) motivasi dapat diartikan dorongan terhadap seseorang untuk bisa menyelesaikan tugas dengan semangat karena dia ingin melaksanakannya. Seseorang mempunyai motivasi yang berbeda tergantung pada banyak faktor seperti kepribadian dan ambisi.

d. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah nilai pengaruh kuat yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi (Sugiarto, 2007:3).

Operasional Variabel

a. Kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seseorang untuk dapat menginspirasi mereka yang mengikuti.

c. Motivasi .secara umum dapat diartikan sebagai dorongan untuk mencapai sebuah tujuan yang mana daya penggerak utama adalah sebuah pencapaian baik secara positif maupun negatif.

d. Budaya kerja adalah sebuah konsep yang mengatur kepercayaan, proses berpikir serta perilaku karyawan yang didasarkan pada ideology dan prinsip suatu organisasi. Konsep inilah yang nantinya akan mengatur bagaimana setiap karyawan satu sama lain.

SUMBER DAN METODE PENELITIAN**Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer, data sekunder dan wawancara.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data yaitu:

- Angket, Untuk memperoleh data secara terperinci dan akurat, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu menggunakan data kuesioner sebagai data primer.
- Data Sekunder, Peneliti mendapat data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain. Dalam hal ini peneliti menggunakan hasil dari penelitian sebelumnya.
- Wawancara, Melalui wawancara inilah peneliti menggali, informasi dan kerangka keterangan dari subjek penelitian. Wawancara ini dilakukan kepada salah satu bagian *Human Resource Departement* (HRD).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linier berganda dengan formula sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa instrumen variabel kepemimpinan transformasional, variabel motivasi, variabel budaya kerja dan variabel kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon Malang adalah valid, karena terbukti bahwa r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian tersebar normal atau tidak. Dari hasil ini didapatkan hasil pengujian bahwa Asymp.sig sebesar 0,701 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Dari persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta sebesar 4,841 artinya jika variabel kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi (X_2), budaya kerja (X_3) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 4,841
- Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel

kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

- c. Variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Variabel budaya kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebesar 1,247 yang artinya lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* $0,802 > 0,1$, nilai VIF variabel motivasi (X_2) sebesar 1,465 dengan nilai *tolerance* $0,683 > 0,1$ dan nilai VIF variabel budaya kerja (X_3) sebesar 1,429 dengan nilai *tolerance* $0,700 > 0,1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas ketiga variabel dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena tingkat signifikan semua variabel independen $> 0,05$.

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik F

Dari hasil uji F nilai sig sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon, Malang, Jawa Timur.

b. Uji t

Dari hasil Uji t di atas dapat disimpulkan:

1. Nilai signifikansi t-uji pada variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan dengan arah koefisien positif antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon Malang Jawa timur.
2. Nilai signifikansi t-uji pada variabel motivasi (X_2) sebesar 0,77 yaitu lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon Malang Jawa Timur.
3. Nilai signifikansi t-uji pada variabel budaya kerja (X_3) sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,005 yang berarti terdapat pengaruh signifikan dengan arah koefisien positif antara variabel budaya kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon Malang, Jawa Timur.

Implikasi

Dalam penelitian ini peneliti membahas tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

a. Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional memiliki dampak terhadap kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon Malang Jawa Timur. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami Yulianita (2014).

b. Motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini motivasi tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon Malang Jawa Timur. Penelitian ini mendukung Parlinda dan Wahyuddin (2004) dan penelitian ini tidak mendukung dan Yulianita (2014).

c. Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini Budaya Kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon Malang Jawa Timur. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), dan Pradana (2012).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional yang diukur oleh indikator motivasi inspirasional, pengaruh ideal, simultan intelektual dan perhatian individu. Dan indikator tertinggi adalah simultan intelektual dengan pernyataan, pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam mengerjakan pekerjaan.
Motivasi yang diukur oleh indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dan indikator tertinggi adalah kebutuhan rasa aman dengan pernyataan keselamatan kerja sudah diperhatikan dengan baik.
Budaya kerja yang diukur oleh indikator integritas, profesional, dukungan manajemen, inovasi dan komunikasi. Dan indikator tertinggi profesional dengan pernyataan saya menghargai setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.
Kinerja karyawan yang diukur oleh indikator kuantitas, kualitas ketepatan waktu dari hasil, efektifitas dan kehadiran. Dan indikator tertinggi adalah kualitas dengan pernyataan saya mampu mencapai kualitas yang diinginkan perusahaan.
2. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak terhadap kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon Malang Jawa Timur.
3. Motivasi tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon Malang Jawa Timur.

4. Budaya kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan KOP “SAE” Pujon Malang Jawa Timur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

1. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel kepemimpinan transformasional terdapat indikator dari item pernyataan “pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan”, “pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam mengerjakan pekerjaan”, dan pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan yang saya alami” yang masih di bawah rata-rata, sehingga memerlukan peningkatan dalam pemberian arahan.
2. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel motivasi terdapat indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang masih dibawah rata-rata, sehingga memerlukan peningkatan terhadap motivasi kepada karyawan KOP “SAE” Pujon Malang.
3. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel budaya kerja terdapat indikator dari item pernyataan “saya dapat membaur dengan lingkungan organisasi”, organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan”, “saya berusaha menggunakan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan”, dan “saya dapat menjaga komunikasi dengan pihak lain dalam penyelesaian pekerjaan” yang masih di bawah rata-rata sehingga memerlukan adanya peningkatan kualitas lingkungan kerja.
4. Penelitian ini hanya mempengaruhi kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan dengan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Daft, L, Richard. 2006. *Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- <https://ariefyantoshared.wordpress.com/2013/09/29/kepemimpinan-transformasional/>
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nurhalis. 2007. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nangroe Aceh Darussalam. *Jurnal Ichsan Gorontalo*. Volume 2 No. 1 Februari – April. NAD : Universitas Syiah Kuala.
- Parlinda, Vera dan Muhammad Wahyuddin. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. *Jurnal Daya Saing*, 4(2): h: 86-101.
- Pradana, R. M., & Riza, G. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)*. *Naskah Publikasi Jurnal*, 1-13.
- Sugiarto. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 5. No. 1. Maret. Hal. 1 – 16. Universitas Pekalongan. Pekalongan.
- Tambingon, J., Tewal, B., & Tumade, P. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V Pt. Pegadaian (Persero) Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Terry, R George. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta Triatna,



e-jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

Website : www.fe.unisma.ac.id email : e.jrm.feunisma@gmail.com

Utami, Sri 2006. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jati Agung Arsitama Grogol*

Sukoharjo. Skripsi, Surakarta: UNS

Yuliaarnita, K. A., & Sipayung, T. T. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sorga Indah Handicrafts. eProceedings of Management, 1(3).*

*Rista Yuli Diah Saputri Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**Dr. Hadi Sunaryo, M.M. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma